

8. Панфилова Т.В., Ашин Г.К. Перспективы высшего образования в России // Общественные науки и современность. – 2006. - №6. С. 88-93.
9. Риск в образовании молодежи («круглый стол») // СоцИс. – 2006. – №5 – С.42-50.
10. Энгельс Ф. Положение рабочего класса в Англии // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 2.

Дидковская Я.В.,  
г. Екатеринбург

### СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖИ

Процесс построения профессиональной карьеры личностью в современных условиях неопределенности, несомненно, имеет черты стратегического поведения. Поэтому сегодня необходимо исследование стратегий профессиональной карьеры и их реализации, выявление типов карьерных стратегий в конкретных социокультурных условиях.

Эмпирическим материалом для данной статьи послужили результаты неформализованного интервью с выпускниками вузов, проведенного в 2002 и 2010 гг. В качестве основных тематических блоков беседы выступили: мотивация выбора профессии и вуза, оценка полученного в вузе образования, проблемы и способы трудоустройства после вуза, вторичное профессиональное самоопределение, возможности профессионального продвижения, профессиональные планы выпускников. На основании высказываний респондентов построена типология стратегий построения профессиональной карьеры. В основание типологии положены несколько значимых факторов, дифференцирующих выпускников вузов: приверженность выбранной специальности, ориентированность на продвижение в профессии, степень самостоятельности субъекта в формировании стратегии карьеры. Получено четыре типа профессиональных

стратегий: 1) «потенциальные профессионалы», 2) «мобильные карьеристы», 3) «стабильные занятые», 4) «неопределившиеся» или «депрофессионализованные».

1. **«Потенциальные профессионалы».** Оценивая фактор приверженности профессии в данной группе, следует характеризовать этих респондентов как весьма приверженных своей профессии, работе, делу, очень в них заинтересованных, для которых выбранное дело, занятие соотносится со всей жизнью. Профессия осознается ими как свое призвание. Прежде всего, для «потенциальных профессионалов» характерен достаточно ранний выбор если не специальности, то сферы применения своих сил, области профессионального развития: *«Сколько себя помню, мечтал стать водителем, может это отчасти и повлияло на выбор будущей профессии»* (инженер-конструктор). Формируя свою стратегию карьеры после вуза, они уже имеет основательный ценностно-ориентирующий фундамент. На их выбор профессии оказали влияние родители, родственники, друзья, старшие товарищи, но не в виде советов или указаний, а как примеры, эталоны для подражания: *«Потому что мой дед, мама, тетя, сестры – учителя в трех поколениях, а бабушка была врач, закончила Ленинградскую медицинскую академию, и я решил пойти по ее стопам»* (детский врач-реаниматолог). Не смотря на влияние (не манипулятивное, а нравственное) родителей, старших друзей, родственников, сам выбор профессии осуществляется ими самостоятельно, вдумчиво и осознанно. К выбору вуза подходят также обстоятельно, ориентируясь либо на наличие заинтересовавшей их «редкой» специальности в данном вузе, либо на престиж и качество образования. Главная и наиболее ценная характеристика респондентов данного типа это их восприятие профессии, своего дела как жизненного призвания, невозможность на сегодняшний момент представить себя вне своей работы и профессии. Для них характерны такие отзывы о профессии как «это мое», «моя судьба», «мое дело». Для респондентов этого типа не свойственно перебирать разные варианты, направлять документы в несколько вузов в

расчете, где пройдут по набранным баллам. Стратегия ими строится следующая: выбрав четко единственный значимый профессиональный путь, приложить максимум усилий, чтобы осуществить его. Полученное в вузе образование они высоко ценят, не только в плане освоения специальности, а скорее в плане общечеловеческой, культурологической функции образования: *«Вуз это, наверное, место, где каждый человек становится именно человеком с большой буквы»* (экономист). «Потенциальные профессионалы» очень детально, красочно и заинтересованно описывают свою повседневную работу, случаи из практики, подробно рассказывают о своих обязанностях и достижениях. Подчеркивают, что они удовлетворены достигнутым, но не собираются останавливаться. Для представителей этой группы свойственна ориентация на достижения, на рост в профессии, нацеленность на карьеру. Но в основные ценностные ориентации сама по себе карьера не входит, а рассматривается скорее как способ продвижения вперед: *«Ну, наверное, я так однозначно не могу ответить делаю я карьеру или не делаю. Скорее я просто занимаюсь делом, которое мне нравится, стремлюсь при этом выкладываться как можно больше, и, соответственно, карьера при этом делается сама»* (экономист). Работа и самоотдача в профессии рассматриваются ими как основной способ продвижения к успеху. «Потенциальные профессионалы» достаточно четко проектируют свое профессиональное будущее. Если это открытие своего дела, то оно неизбежно связано с профессией и имеет уже определенные конкретные очертания: *«Раз я буду открывать фитнес-центр, у меня там будут группы, в которых я буду с инвалидами работать, чаще всего это, конечно, будут дети-инвалиды»* (реабилитолог). В целом их траекторию карьеры можно охарактеризовать как линейный тип карьеры, то есть целенаправленное движение в выбранном направлении.

2. **«Мобильные карьеристы».** К этой группе респондентов отнесены те, кто практикует нелинейный тип карьеры, для них характерны довольно резкие смены профессии, сферы деятельности, переходы между

организациями, смены мест работы. Эти перемещения не являются вынужденными, респонденты сами их инициаторы. В новой сфере деятельности они находят свое «новое» призвание, интерес, увлекаются новым делом и добиваются в нем существенных успехов. Сами они довольны таким «режимом» карьеры, испытывают удовлетворение от возможностей мобильности. Даже если «мобильные карьеристы» увлечены своей работой, никогда не зарекаются ее сменить. В отличие от предыдущей группы, «мобильным карьеристам» более свойственна ориентация на «профессию для себя» (что они могут получить от профессии, как себя реализовать), а не «профессия для других» (что я мог бы совершить, изменить, дать людям, занимаясь этой профессией). При выборе вуза для них достаточно значимым является его престижность и качество образования: *«Ну, УрГУ это очень большой вуз в нашей области и нашего города, очень хорошее образование там дается, и поэтому и выбрала»* (историк, работает менеджером по связям с общественностью). Для «мобильных карьеристов» характерна профессиональная занятость в студенческие годы, но работа эта, как правило, не связана с получаемой в вузе профессией. Для респондентов она весьма значима как начало трудовой карьеры. В сравнении с другими типами, эта группа более всего склонна к самостоятельному поиску работы. При смене профессии новая сфера деятельности постепенно для них становится как бы «своей», интересной и значимой, достойной применения сил. Накопленный еще на первой работе опыт и свое профессиональное образование респонденты стараются не забывать (не считают, что время пропало зря), а использовать в своей новой карьерной траектории (как определенный карьерный капитал). Отличительная черта этой группы – их стремление идти наверх, делать карьеру, развиваться. В их карьеризме преобладает прагматический настрой. Очень важное значение имеет совершенствование в своем деле, но предпочтительно о карьере они говорят как о росте в должности (выход на новый уровень полномочий) и в зарплате. Профессиональные планы «мобильных карьеристов» достаточно четкие и

определенные, связаны с развитием и совершенствованием в актуальной сфере занятости. Отличает их от первой группы более позднее самоопределение в профессии, на более зрелом этапе жизни и как следствие этого меньшая приверженность конкретной профессии и большая ориентированность на мобильность, перемещения.

**3. «Стабильные занятые».** Респонденты данной группы трудоустроились и работают по специальности, полученной в вузе. За время своей профессиональной карьеры, как правило, работу они не меняли, стабильно работают на одном и том же месте. В целом, они удовлетворены своей работой, считают ее интересной или неплохой, однако, стремление сделать карьеру, продвинуться в своей профессии у них выражено слабо. Одновременно и сильной заинтересованности в том деле, которым они занимаются, у них нет. Выбор специальности и вуза у этих респондентов как таковой отсутствует, это не самостоятельный выбор, под влиянием или прямым указанием родителей. Выбор профессии и вуза часто имеет внешне-прагматический характер, не основан на внутреннем интересе к чему-либо. Респонденты данного типа зачастую при поступлении используют блат, связи: «Родители говорили, что мне нужно получить высшее образование без разницы в каком институте, но раз появилась возможность поступить по благу в горный, туда и поступил» (инженер отдела изысканий). К родственным связям как способу достижения намеченной цели, «стабильные занятые» прибегают, не только поступая в вуз, но и при трудоустройстве. Стратегия избегания трудностей проецируется и на дальнейшую карьеру, вот какое описание своей работы для них достаточно характерно: *«Ну что я вам могу сказать? Работа не сложная и сейчас, наверное, уже понимаешь, что нас здесь избыток. Нас здесь много, а работы немного»* (ГМУ). Респонденты данной группы мало говорят о содержании своей работы, затрудняются сказать о своих достижениях, либо описывают их довольно скупно. В планах респондентов данного типа практически отсутствует профессиональный рост, продвижение, получение второго образования,

какие-либо курсы. Одно из ключевых слов респондентов данного типа – «стабильность». Они довольно часто говорят о деньгах, но деньги это для них прежде всего стабильный доход, пусть не очень большой, но гарантированный.

4. «Депрофессионализованные». Для стратегии данного типа характерна слабая ориентация на специальность, полученную в вузе и отсутствие стремления сделать карьеру, преуспеть в профессии. Их профессиональный путь весьма не стабилен, они меняли много мест работы и организаций. Профессия, получаемая в вузе, их заведомо не интересовала (нужен был диплом, какое-то высшее образование). Актуальная занятость «неопределившихся» не просто не связана со специальностью, а иногда и не требует вообще высшего образования. Большая часть их карьерного пути зафиксирована в таких должностях как «помощник», «секретарь» и т.д. В отличие от «мобильных карьеристов», ни одна из пробуемых областей не заинтересовала их всерьез и надолго. Для стратегии данного типа характерна случайная мотивация в выборе профессии и вуза (легче поступить, выбрал вуз поближе к дому, поступил по блату...), некоторые даже затрудняются сформулировать свои мотивы: *«Учиться то надо, вот и пошли»* (инженер-механик, работает охранником). Полученное в вузе образование они не применяют в своей работе и оценивают его как некачественное, в их отзывах об учебе в вузе преобладают критические оценки. Отношение к своей актуальной работе носит отпечаток временности, несерьезности: *«Но я же сам понимаю, что для меня это место временное, просто какой-то период, где-то перекантоваться. Я здесь не выкладываюсь на полную и я здесь не перетруждаюсь»* (инженер-технолог, работает администратором студии танца). Серьезную, настоящую работу они, как правило, ждут в будущем, но каких-либо реальных шагов для ее получения не предпринимают. Для данной стратегии характерно не только отсутствие представления о способах достижения профессиональных целей, но и крайняя расплывчатость, неопределенность самих целей, отсутствие ориентиров.

На основании анализа результатов неформализованного интервью с поствузовской молодежью, мы обнаружили влияние на субъективную успешность карьеры более глубокого фактора, нежели формальное трудоустройство по специальности. Это приверженность профессии или выбранному занятию, понимаемая как нахождение своего призвания, основанного на интересе к выбранному в результате первичного или вторичного самоопределения занятию, не обязательно связанному с полученной в вузе специальностью. Актуальные стратегии профессионального самоопределения и карьеры включают в себя элементы «старых советских» ориентаций на использование такого ресурса как родственные связи и знакомства в сочетании с элементами «постсоветских ориентаций 90-х годов» на достижение легкого и быстрого успеха. Формированию профессионалов нового типа может способствовать распространение стратегии «успешных профессионалов» и «мобильных карьеристов».

Киселев В.И.,  
г. Екатеринбург

## ЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ

Исследования, которые были нами проведены в 2010-2011 году показали, что современная ситуация с рабочей молодежью характеризуется снижением в целом роли рабочего класса в социально-экономическом, политическом, социокультурном развитии страны.<sup>6</sup> Он должен вместе с другими активными слоями общества являться инициатором и исполнителем главных модернизационных процессов во всех сферах социальной жизни.

---

<sup>6</sup> Было опрошено 560 рабочих на 5 предприятиях Свердловской области.